

KAMU İÇ DENETİM ELEMANLARININ İŞ TATMİN DÜZEYLERİNİN BELİRLENMESİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

*Arş.Gör. Bilal GEREKAN**

*Arş.Gör. Abdülkadir PEHLİVAN***

ÖZET

Bu çalışmanın amacı; kamu iç denetim elemanlarının iş tatminlerini etkileyen faktörlerin belirlenmesi ve bu faktörlerin iç denetçilerin bazı özellikleri açısından farklılık içerip içermediğinin belirlenmesidir. Bu amaçla hazırlanan anket soruları ülkemizin çeşitli kamu kurumlarında görev yapan kamu iç denetim elemanlarına uygulanmıştır.

Araştırmanın sonuçlarına göre; kamu iç denetçilerinin iş tatmin düzeylerini etkileyen; “Çalışılan Kurum ve Amirlerle İlişkiler”, “Çalışma Ortamı ve İşin Niteliği”, “Ücret”, “Yorgunluk ve Stres”, “Olanakların Yeterliliği ve Çalışanlara Karşı İlgisi” olmak üzere toplam beş faktör bulunmuştur. Bulunan bu faktörlere kamu iç denetçilerinin; cinsiyet, yaş, medeni durum, mesleki tecrübe ve eğitim düzeyleri açısından katılımlarında farklılık olup olmadığı incelenmiştir. Yalnızca cinsiyet ve yaş grupları açısından kamu iç denetçilerinin “ücret” faktörüne katılımlarında istatistikî olarak anlamlı farklılık bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler: Kamu iç denetçileri, iş tatmini.

ABSTARCT

The aim of this study, to determine the factors affecting the job satisfaction of public internal auditors and to determine whether these

* Karadeniz Teknik Üniversitesi, İİBF-İşletme Bölümü,

** Karadeniz Teknik Üniversitesi, İİBF-İşletme Bölümü,
Afyon Kocatepe Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi (C.X II, S.1, 2010)

factors include some differences in terms of the some features of internal auditors or not. A questionnaire prepared for this purpose was applied to public internal auditors working in different public institutions.

According to the results of the study, there have been five factors affecting the public internal auditors job satisfaction; "Institution and relations with superiors", "environment of working and characteristic of job", "fee", "fatigue and stress", "adequacy of opportunities and being concerned with employee". It has been examined to learn whether there have been differences by means of public auditors participation in these factors found out in terms of sex, marital status, job experience and education level or not. Only in terms of gender and age groups there have been significant, statistical differences about public internal auditors participation to "fee" factor.

Key Words: Public internal auditors, job satisfaction.

I. GİRİŞ

Türkiye'deki kamu kurumlarında iç denetim faaliyetlerinin yerine getirilmesi amacıyla son yıllarda önemli gelişmeler yaşanmıştır. Bu amaçla kamu kurumlarına iç denetçiler atanarak bu kurumlarda hantal işleyen yapının daha etkin bir hale getirilmesi amaçlanmış ve bir anlamda kamu kurumlarında özel sektör anlayışı hakim kılınmaya çalışılmıştır.

Türkiye'deki kamu kurumlarda önemli sorumluluklar üstlenen denetim elemanlarının çalışma koşullarının incelenmesi ve çalışma ortamlarındaki olumsuzlukların giderilmesi riskli bir meslek icra eden denetim elemanlarının yapacakları çalışmanın kalitesi açısından son derece önemlidir.

Kamu kurumlarına atanan iç denetçiler söz konusu kurumlarda yeni bir alanda sorumluluk üstlendikleri için bu geçiş sürecinde, gerek yerine getirmeleri gereken görevleri ile gerekse de kurum içindeki pozisyonları ile ilgili bir takım belirsizlikler yaşamışlardır. Üstlendikleri sorumluluk ve yaşanan belirsizlikler söz konusu iç

denetçilerin çalışma koşullarının incelenmesini ve daha iyi bir denetim mekanizması için öneriler geliştirilmesini gerekli kılmıştır.

Bu kapsamda, yapılan bu çalışmanın amacı; kamu iç denetçilerinin üstlendiği önemli sorumluluklara karşılık iş tatminlerini etkileyen faktörlerin neler olduğunun tespit edilmesi ve ayrıca söz konusu faktörlerin iç denetçilerin bazı özellikleri açısından farklılık içerip içermediğinin belirlenmesidir. Bu doğrultuda çalışmada önce iş tatmini ve iş tatminsizliği konusu üzerinde durulmuş ve konu ile ilgili literatür açıklanmıştır. Daha sonra Türkiye'deki kamu iç denetçileri üzerinde yapılan araştırmaya yer verilmiştir.

II. İŞ TATMİNİ VE İŞ TATMİNSİZLİĞİ

İş tatmini, iş görenin iş ortamındaki deneyimlerinin onun üzerinde bıraktığı olumlu etki olarak ifade edilmektedir¹. Çalışanın işine karşı olumlu bir tatmin duygusuna sahip olması, daha yüksek bir motivasyonun gereğidir. Yüksek motivasyonlu bireyler de kurumlar için daha verimli çalışma ortamının olduğunun bir göstergesidir.

İş gören, işinden ve iş ortamından beklentilerinin yeterince karşılanmadığı algısına sahip olduğu takdirde, iş tatminsizliği ortaya çıkmaktadır. İş tatminsizliği, iş görenin işgücü verimliliğinin olumsuz etkilenmesine, işe bağlılığının azalmasına ve isteğe bağlı işgücü devir hızının artmasına neden olmaktadır². Aynı zamanda iş görenin sağlık durumu da iş tatminsizliğinden olumsuz olarak etkilenmektedir.

İş görenin işine karşı genel tutumu olarak da nitelendirilen³ iş tatmini, çalışanların yaptıkları iş ve çalıştıkları iş ortamına karşı

¹ Haluk TANRIVERDİ, "Sanayi İşletmelerinde Çalışanların İş Tatminsizliği Sorunları Üzerine Bir Araştırma", *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Bahar 2006, Cilt: 3, Yıl: 2, Sayı: 1, s. 2.

² Zeki AKINCI, "Turizm Sektöründe İş Gören İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama", *Akdeniz İİBF Dergisi*, 4, 2002, s. 3.

³ J. GREENBERG, and R. A. BARON, *Behavior in Organizations*, Seventh Edition, Prentice Hall, New Jersey, 2000, s. 170.

Afyon Kocatepe Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi (C.XII, S.1, 2010)

barışık durumlarını ifade etmektedir. Bireyin iş ortamını değerli, yaptığı işi anlamlı ve kendisini geliştirici bulması, iş tatmini açısından önemli sayılan kriterlerdir. Bu durum bireyin yaşamından keyif almasını ve mutlu olmasını sağlamaktadır. Dolayısıyla işini anlamlı bulan bireylerin, işinden ve yaşamından daha fazla doyum aldıklarını söylemek mümkündür. Çalışanın iş yaşamından beklentilerini karşılaması, iş tatminini pozitif yönde etkileyen diğer bir unsurdur⁴.

Çalışma ortamında iş tatminsizliğinin neden olduğu sonuçlar; işten ayrılma, devamsızlık, performans düşüklüğü, sendikalaşma, ruhsal ve fiziksel sağlıkta bozulma olarak ortaya çıkmakta ve ayrıca iş tatminsizliği; çalışanın yaptığı işten bir doyum ya da hoşlanma duygusu elde etmemesini, ona karşı bir bıkkınlık, isteksizlik ve kaçma duygusu duymasını simgelemektedir⁵. Yüksek iş gören devir oranı, yüksek devamsızlık, düşük işletme sadakati, yabancılaşma, stres, makine ve tesislere zarar verme, daha düşük zihinsel ve bedensel sağlık, verimsizlik de iş tatminsizliğinin diğer sonuçları olarak kabul edilmektedir⁶.

Çalışanların iş tatmin düzeyini etkileyen faktörler bireysel ve örgütsel faktörler olarak iki grup altında toplanmaktadır. Bireysel faktörler ya da kişisel faktörler; bireylerin farklı düzeyde tatmin elde etmelerini sağlayan; yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, mesleki konum ve kıdem, kişilik, zekâ, hizmet süresi, medeni durum ve benzeri etkenlerdir. Örgütsel faktörler ise; işin niteliği, yönetim tarzı ve denetim biçimi, güvenlik duygusu, iletişim, ücret, gelişme ve

⁴ Aşkın KESER, “Çağrı Merkezi Çalışanlarında İş Yükü Düzeyi İle İş Doyumu İlişkisinin Araştırılması”, *Kocaeli Üniversitesi SBE Dergisi*, 11, 1, 2006, s. 105.

⁵ Dilaver TENGİLİMOĞLU, “Hizmet İşletmelerinde Liderlik Davranışları İle İş Doyumu Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”, *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, Sayı:1, 2005, s. 27.

⁶ İhsan YÜKSEL, “Hemşirelerin İş Doyum Düzeyini Ayırt Edici İş Doyum Öğelerinin Diskriminant Analiziyle Belirlenmesi”, *Kocaeli Üniversitesi SBE Dergisi*, 3, 1, 2002, s. 69.

yükselme imkânları, rekabet, çalışma şartları, birlikte çalışan kişiler ve örgütsel ortam olarak gruplandırmaktadır⁷.

İş tatmini ile yaşam tatmini arasında pozitif yönlü bir ilişkiden bahsetmek mümkündür. Çünkü yaşamlarının büyük bir bölümünü iş ortamında geçiren bireylerin işlerinden memnun olmaları bir anlamda yaşam tatminlerine de olumlu katkıda bulunmaktadır. Bu anlamda iş tatmini yüksek olan bir personel gücüne sahip olmak gerek mikro açıdan işletmeye gerekse de makro açıdan devlete olumlu katkılar sağlar. İş tatmininin mikro ve makro açıdan sağladığı faydalar şöyle sıralanabilir:

Tablo – 1: İş Tatmininin Mikro ve Makro Açıdan Faydaları

Mikro Açıdan Faydaları	Makro Açıdan Faydaları
<ul style="list-style-type: none">– İşletme kaynaklarının etkin kullanılması,– Verimliliğin artırılması,– Huzurlu bir çalışma ortamının oluşması,– İş gören ve işveren arasında güvene dayalı bir anlayışı hâkim kılması,– Faaliyetlerde kalitenin artması,– Maliyetleri azaltması ve kârlılığı artırması,– İşletmeye rekabet avantajı katması.	<ul style="list-style-type: none">– İş tatmini dolayısıyla yaşam tatmini yüksek bireylerden oluşan bir toplum meydana gelmesi,– İstihdam politikalarının öneminin artması,– Toplumda yaşam doyumu yüksek olan insanlar dolayısıyla güven ortamının sağlanması,– İşletmelerin kârlılığının artması ile devletin vergi gelirlerinin artması.

İşletmelerde çalışanların iş tatminlerinin takip edilip sürekli olarak yüksek tutulması başarılı olabilmek açısından oldukça önemlidir⁸. Bu görev işletmelerde bir anlamda verimliliği arttırmaya yönelik bir politika olarak benimsenebilir. Çalışanların iş tatminine yönelik yapılacak çalışmalar genellikle üst yönetim tarafından takip edilmelidir.

⁷ Celalettin SERİNKAN ve Ahmet BARDAKCI, “Pamukkale Üniversitesi’nde Çalışan Öğretim Elemanlarının İş Tatminlerine İlişkin Bir Araştırma”, *Selçuk Üniversitesi Karaman İİBF Dergisi*, Sayı: 12, Yıl: 9, 2007, s. 153 – 154.

⁸ L.M. BERRY, *Psychology at Work*, McGraw Hill Companies Inc., San Francisco, 1997, s. 125.

III. LİTERATÜR TARAMASI

İş tatmini konusu 20. yüzyılın ikinci yarısından itibaren literatürde yoğun bir şekilde çalışılan konular arasındadır. Gerek yerli gerekse de yabancı düzeyde iş tatmini konusunda birçok çalışma yapılmıştır.

Marşap (1995) muhasebe meslek mensuplarının iş tatmin düzeylerini tespit etmeye yönelik yaptığı çalışmada; cinsiyet açısından erkek muhasebecilerin bayan muhasebecilere göre daha yüksek iş tatmin düzeyine sahip olduğu, yaş grubu itibariyle yaş ilerledikçe iş tatmin düzeyinin azaldığı ayrıca eğitim düzeyi arttıkça iş tatmin düzeyinin azaldığı sonuçlarına ulaşmıştır. Ambrose ve Kulik (1999) yaptıkları çalışmada iş tatmini ile ilgili olarak iş performansının motivasyonla ilişkili olduğunu belirtmiştir.

Çarıkçı (2000)'nin süpermarket çalışanları üzerinde yaptığı çalışmada; cinsiyet, eğitim ve yaşın iş tatminini etkileyen unsurlar olduğu, çalışma süresinin ise iş tatminini etkilemediği sonucuna ulaşmıştır. Fisher (2001), dış denetçilerin iş tatmini ve iş performanslarına yönelik yaptığı çalışmada rol çatışması ve rol belirsizliğinin iş tatmini ve iş performansı üzerinde olumsuz bir etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Mpeka (2003)'nin Tanzanya'daki muhasebecilerin iş tatminlerine yönelik yapmış olduğu çalışmada iş tecrübesi değişkeninin iş tatminini olumlu yönde etkilediği sonucuna ulaşmıştır. Çarıkçı ve Oksay (2004) yaptıkları çalışmada hastane çalışanlarının iş tatminini etkileyen unsurların neler olduğunu araştırmışlar ve çalışmada çalışılan kurumun çalışanların iş tatminini etkileyen önemli bir unsur olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Çağlar (2005) Çorum ilinde faaliyette bulunan KOBİ'lerde çalışanların iş tatminine yönelik bir araştırma yapmış ve araştırmanın sonucunda söz konusu çalışanların iş tatmin düzeylerinin yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Demir (2005) yaptığı çalışmada iş tatmini ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Serinkan ve Bardakcı (2007) öğretim elemanları üzerinde yapmış oldukları çalışmada, öğretim elemanlarının iş tatmin düzeylerinin artırılması için ücret ve terfi konularında iyileştirmeler yapılması gerektiğini belirtmiştir. Yayla (2007), Serbest Muhasebeci ve Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlerin iş tatmin düzeyini belirlemeye yönelik yaptığı çalışmada, söz konusu meslek mensuplarının araştırmaya konu olan iş tatmin boyutlarından düşük düzeyde tatmin olduklarını tespit etmiştir.

Gül vd. (2008)'nin hastane personeli üzerinde yaptıkları çalışmada, iş tatmini ve örgütsel bağlılığın işten ayrılma niyetini negatif yönde, performansı ise pozitif yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Pınar vd. (2008)'nin 796 mavi yakalı işletme personeli üzerinde yaptıkları çalışmada söz konusu katılımcıların iş tatmin düzeylerini etkileyen; amirlerle ilişkiler, ödüller, iş arkadaşları ile ilişkiler, işin kendisi, ödemeler, terfiler ve çalışma koşulları olmak üzere altı faktör tespit edilmiştir.

Ussahawanitchakit (2008) Tayland'daki muhasebeciler üzerinde yaptığı çalışmada rol çatışması, rol belirsizliği ve aşırı yüklenmenin iş tatmin düzeyinde olumsuz etki yaptığı bulgusuna ulaşmıştır. Shraibman (2008) yaptığı çalışmada muhasebecilerin geleneksel uygulama alanları ile geleneksel olmayan uygulama alanlarının iş tatmini üzerinde herhangi bir farklılık ortaya çıkarıp çıkarmadığını araştırmış ve çalışmanın sonucunda istatistiksel olarak herhangi bir farklılığın olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Kahya (2009) Maliye Bakanlığı personeli üzerinde yaptığı çalışmasında cinsiyet açısından iş tatmininde farklılık olduğunu, bayan personelin baylara oranla daha yüksek iş tatminine sahip olduğunu ortaya koymuştur.

IV. ARAŞTIRMA

A. Araştırmanın Amacı

Türkiye'deki kamu kurumlarında 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu ile iç denetim faaliyetlerinin yapılması ve bu amaçla bu kurumlara iç denetçilerin atanması zorunlu kılınmıştır. 2005 yılından bu yana kamu kurumlarında bir anlamda bu *Afyon Kocatepe Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi (C.XII, S.1, 2010)*

konuda reform yaşanmış ve kamuda etkin işleyen bir denetim mekanizması kurulması amaçlanmıştır. Bu kapsamda kamu kurumlarına iç denetçilerin atanması ve bu kurumlarda kendilerine hangi görevlerin ihsas edileceği önem kazanmıştır. Yapılan atamalar sonucunda iç denetim elemanları çeşitli kamu kurumlarında göreve başlamışlardır.

Kamu kurumlarında denetim faaliyetlerinin geliştirilmesi bu kurumlarda ortaya çıkabilecek kaynak kayıplarını en aza indirecektir. Bu amaçla iç denetçilerin esas görevlerinden biri de oluşabilecek her türlü kaynak kayıplarını önlemek ve söz konusu kurumlarda etkin bir yönetim için gerekli ortamı sağlamak olacaktır.

Kamu iç denetçilerinin yerine getirmesi gereken görevler ve üstlendiği sorumluluklar açısından bakıldığında kamuda etkin bir kurumsal yapı oluşturulması için ciddi çalışmalar gerekmektedir. Bu görev yoğunluğu ve üstlenilen büyük sorumluluk kamu iç denetçilerinin çalışma koşulları üzerinde durulmasını ve söz konusu iç denetçilerin gerek işlerinden, gerek kurumlarından, gerek çalışma ortamlarından, gerekse de toplumun bu mesleğe bakış açısından ne düzeyde memnuniyet duyduklarının belirlenmesini gerektirmiştir.

Bu çalışmanın amacı; kamu iç denetçilerinin üstlendiği önemli sorumluluklara karşılık iş tatminlerinin ne düzeyde olduğunu ortaya koymaktır. Bu amaçla çalışmada, iş tatminini etkileyen faktörlerin neler olduğunun tespiti ve söz konusu faktörlerin iç denetçilerin özellikleri açısından farklılık içerip içermediğinin belirlenmesi de hedeflenmiştir.

B. Araştırmanın Yöntemi ve Kapsamı

Çalışmada veri toplama tekniği olarak anket yöntemi kullanılmıştır. Anket formu Çağlar (2005)'in Amerikan Çalışma Enstitüsü'nün İş Tatmin Göstergelerini esas aldığı çalışmasından ve literatürdeki diğer çalışmalardan faydalanarak hazırlanmıştır.

Anket formu iki ana bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde iç denetçilerin demografik özelliklerine ilişkin sorulara yer verilmiştir.

İkinci bölümde ise iç denetçilerin iş tatminlerini belirlemeye yönelik sorulara, likert tipi beşli ölçekle (**1:Kesinlikle Katılmıyorum, 2:Katılmıyorum, 3:Kısmen Katılıyorum, 4:Katılıyorum, 5:Kesinlikle Katılıyorum**) yer verilmiştir.

Hazırlanan anketler ülkemizin çeşitli kamu kurumlarında görev yapan kamu iç denetçileri üzerinde yapılmıştır. Kamuda denetim açısından yeni bir dönemin başlaması ve etkin olmayan kaynak kullanımının en aza indirilmesi amacıyla kamu kurumlarına iç denetçilerin görevlendirilmesi ve bu görev sonucunda denetim elemanlarının işlerinden ne düzeyde tatmin olduklarının belirlenmesi nedenleriyle çalışmanın kapsamına kamu iç denetçileri alınmıştır.

Araştırma ölçeğinin güvenilirliğinin belirlenmesinde Cronbach Alpha testinden yararlanılmıştır. Araştırma ölçeğini oluşturan tüm soruların Alpha değeri 0,8302 çıkmıştır. Bu değer 0,80'den yüksek çıktığı için araştırma ölçeğinin yüksek derecede güvenilir bir ölçek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

C. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmada genel olarak kamu iç denetçilerinin iş tatmin düzeylerini etkileyen faktörlerin neler olduğu tespit edilmeye çalışılmış ve araştırmada bulunan bu faktörlerin cevaplayıcıların özellikleri açısından farklılık içerip içermediği test edilmeye çalışılmıştır. Bu kapsamda çalışmanın amacına ulaşılması bakımından geliştirilen hipotezler şunlardır:

Hipotez₁: Kamu iç denetçilerinin cinsiyetleri açısından iş tatmin düzeylerini etkileyen faktörlere katılım düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır.

Hipotez₂: Kamu iç denetçilerinin yaşları açısından iş tatmin düzeylerini etkileyen faktörlere katılım düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır.

Hipotez₃: Kamu iç denetçilerinin medeni durumları açısından iş tatmin düzeylerini etkileyen faktörlere katılım düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır.

Hipotez₄: Kamu iç denetçilerinin mesleki tecrübeleri açısından iş tatmin düzeylerini etkileyen faktörlere katılım düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır.

Hipotez₅: Kamu iç denetçilerinin eğitim düzeyleri açısından iş tatmin düzeylerini etkileyen faktörlere katılım düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır.

D. Araştırmanın Bulguları

1. Ankete Katılan Kamu İç Denetçilerine İlişkin Genel Özellikler

Kamu iç denetçilerinin iş tatmin düzeylerinin ne olduğunun ve iş tatmin düzeylerini etkileyen faktörlerin neler olduğunun belirlenmesi amacıyla yapılan çalışmada kamu iç denetçilerine ait genel özellikler Tablo – 2’de verilmiştir.

Tablo – 2: İç Denetçilerin Genel Özellikleri

Cinsiyet	N	%	Medeni Durum	N	%
Bay	90	87	Evli	98	95
Bayan	13	13	Bekâr	5	5
Yaş	N	%	İş Tecrübesi	N	%
29 Yaş ve altı	3	3	6–10 yıl	30	30
30–35 Yaş arası	27	26	11–15 yıl	19	18
36–40 Yaş arası	22	21	16–20 yıl	25	24
41–45 Yaş arası	27	26	21 yıl ve üzeri	29	28
46 Yaş ve üzeri	24	23			
Eğitim	N	%			
Lisans	76	74			
Y.Lisans	26	25			
Doktora	1	1			

Tablo – 2’de görüldüğü gibi katılımcıların büyük bir çoğunluğu (%87) baydır. Katılımcıların yaş dağılımına bakıldığında

yarısına yakınının (%49) 40 yaşın üzerinde olduğu görülmektedir. Eğitim olarak katılımcıların büyük bir çoğunluğu (%74) lisans mezunudur. Ayrıca katılımcıların yarısından fazlası (%52) 15 yılın üzerinde bir tecrübeye sahip iken büyük bir bölümü (%95) de evlidir.

2. Ankete Katılan Kamu İç Denetçilerinin Çalışma Koşullarına İlişkin Genel Özellikler

Kamu iç denetçilerinin çalışma koşullarına ilişkin özelliklere (bkz. Tablo – 3) bakıldığında, söz konusu iç denetçilerin çalıştığı kurumlar açısından kurumların yarısından fazlasında (%64) iç denetim sorumlusunun bulunduğu görülmektedir. İç denetim sorumlusunun bulunması ilgili kurumda iç denetim faaliyetlerinin koordinasyonu açısından önemli bir unsur olarak görülebilir.

Çalışılan kurumların iç denetim bütçelerinin yeterli olup olmadığı sorusuna katılımcılardan yeterli cevabını verenler ile yetersiz cevabını verenler hemen hemen eşit olmuştur. Katılımcıların kurumları açısından bakıldığında, iç denetim faaliyetlerinin yetersiz bütçeye sahip olan kurumlarda etkin olarak yapılamayabileceğini düşündürmektedir.

Çalışılan kurumda iç denetim ekibinin bir ay içindeki toplantı sayılarına bakıldığında ise “Hiç toplantı yapılmıyor” cevabını veren 9 iç denetçinin olması bu kurumlarda iç denetim faaliyetlerinin etkin yapılıp yapılmadığının incelenmesini gerektirebilir. Ayrıca iç denetçilerin çalıştıkları kurumlarda kaç iç denetçinin çalıştığı sorusuna iç denetçilerin yarısından fazlası 3’ün altında iç denetçinin çalıştığı yanıtını vermiştir.

Tablo – 3: İç Denetçilerin Çalışma Koşullarına İlişkin Özellikler

Çalışılan kurumda iç denetim birimi sorumlusunun varlığı	N	%	Çalışılan kurumda iç denetim bütçesinin yeterli olup olmaması		
			N	%	
Evet	66	64	Yeterli	52	50
Hayır	37	36	Yeterli değil	51	50
Çalışılan kurumda iç denetim biriminin bir ay içerisindeki toplantı sayısı	N	%	Kurumda çalışan denetçi sayısı		
0	9	11	1-3	43	42
1-2	33	40	4-6	22	22
3-4	20	24	7-10	24	23
>4	21	25	>10	13	13

3. Değişkenlere Ait Tanımlayıcı İstatistiklerin Analizi

İş tatmin düzeylerinin ne olduğuna yönelik kamu iç denetçilerine yapılan araştırmanın tanımlayıcı istatistiklerine ilişkin değişkenlerin ortalamaları Tablo – 4’te verilmiştir. Söz konusu değişkenler kamu iç denetçilerinin iş tatminlerine ilişkin verilen birtakım olumlu ve olumsuz ifadelerden oluşmaktadır. Bu değişkenler en yüksek ortalamadan en düşük ortalamaya doğru sıralanarak aşağıda verilmiştir:

Tablo – 4: Değişkenlere İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Değişkenler	Ortalamalar	Standart Sapmalar
Yaptığım işi seviyorum	3,8544	0,97425
İş yerinde temiz bir çalışma ortamına sahibiz	3,8350	1,22952
Aldığım ücret tatmin edicidir	3,4563	0,99781
İş yerinde rahat bir çalışma ortamına sahibiz	3,4466	1,31900
Yaptığım iş nedeniyle toplumda saygın bir kişi olduğumu düşünüyorum	3,4455	1,13556
Yaptığım iş kariyer geliştirme açısından beni teşvik ediyor	3,3824	1,31288
Aldığım ücret sorumluluklarıma uygundur	3,2816	1,03296
Çalıştığım kurumda kariyer geliştirme konusunda olanaklar yetersiz	3,2255	1,22601
Amirlerimiz genel olarak güvenilir ve adildirler	3,1456	1,25564
Çalıştığım kurumda çalışanlarla ilgilenilmiyor	3,1262	1,13483
Çalıştığım kurum nedeniyle toplumda saygın bir kişi olduğumu düşünüyorum	3,0874	1,12987
Amirlerimiz genel olarak işle ilgili fikrimizi sorarlar	3,0000	1,36482
Yaptığım iş yorucu	2,9608	1,15973
Çalıştığım kurum çalışanların fikrine saygılı bir örgütsel yapı ve yönetim anlayışına sahip	2,6408	1,15346
Günlük çalışma mesaisi yorucudur	2,5922	1,08859
Çalıştığım kurum çağdaş değerlere yatkın bir örgütsel yapı ve yönetim anlayışına sahip	2,5784	1,23830
Çalıştığım kurum kariyer geliştirme açısından beni teşvik ediyor	2,5437	1,11827

Tablo – 4’te kamu iç denetçilerinin iş tatminini etkileyen unsurlara katılım düzeyleri verilmiştir. “Yaptığım işi seviyorum”, “İş yerinde temiz bir çalışma ortamına sahibiz”, “Aldığım ücret tatmin edicidir” gibi önermelere kamu iç denetçilerinin yüksek düzeyde katıldıkları görülmektedir. Ancak bunlara nispeten; “Günlük çalışma mesaisi yorucudur”, “Çalıştığım kurum çağdaş değerlere yatkın bir örgütsel yapı ve yönetim anlayışına sahip”, “Çalıştığım kurum kariyer geliştirme açısından beni teşvik ediyor” gibi önermelere daha düşük

Afyon Kocatepe Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi (C.X II,S I, 2010)

düzeyde katıldıkları Tablo – 4’ten görülmektedir. İş tatminlerini belirlemeye yönelik olumlu değişkenlere verilen cevaplara ait ortalamaların 3’ün üzerinde olması ve olumsuz değişkenlere verilen cevaplara ait ortalamaların 3’ün altında olması nedeniyle genel olarak kamu iç denetçilerinin iş tatmin düzeyinin yüksek olduğu sonucuna ulaşılmaktadır.

4. Kamu İç Denetçilerinin İş Tatmin Düzeylerini Etkileyen Faktörler

Faktör analizi, değişkenler arasındaki karşılıklı ilişkileri inceleyerek, değişkenlerin daha anlamlı ve özet bir şekilde sunulmasını sağlayan bir analiz türüdür⁹. Faktör analizi, çok sayıda olan değişkenleri az sayıda değişkene çevirme imkânı sağlar. Bu az sayıdaki değişken kendi aralarında homojen (türdeş) yapıdadır. Bu doğrultuda faktör analizinin amacı, değişkenler arasındaki karşılıklı bağıllığın kökenini ortaya koymaktır. Diğer bir ifade ile en az bilgi kaybıyla, büyük miktarlardaki değişkenlerden özet ve yeni bir yapı içerisinde, bilgiler elde etmektir¹⁰.

Faktör analizinin uygulanacağı örneklemin yeterliliğinin ölçülmesi Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ölçümü ile yapılır¹¹. Faktör analizi uygulanacak veri setine ilişkin bu oranın 0,50’nin üzerinde olması istenmektedir. Çalışmamızda bu oran 0,797 değeri ile veri setinin faktör analizine uygunluk düzeyi “iyi” olarak bulunmuştur. Ayrıca Bartlett testinde p değerinin 0,05’ten düşük çıkması sonucunda da değişkenlerin faktör analizine uygun olduğu belirlenmiştir. Faktör bileşenlerinin kavramsal anlamlılığının sağlanabilmesi için orthogonal rotasyon yöntemine ait olan varimax döndürme tekniği kullanılmıştır.

⁹ Nuran BAYRAM, *Sosyal Bilimlerde SPSS ile Veri Analizi*, Bursa, Ezgi Kitabevi, 2004, s. 131.

¹⁰ Mahir NAKİP, *Pazarlama Araştırmaları*, 2. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2006, s. 423.

¹¹ BAYRAM, a.g.e., s. 137.

Faktörleri belirleyen değişkenler ve faktör yüklerine bakıldığında öz değeri 1,0'ın üzerinde toplam beş faktör belirlenmiştir. Söz konusu beş faktör toplam varyansın %74,615'sini açıklamaktadır. Faktör analizine ilişkin sonuçlar Tablo – 5'te verilmiştir.

Tablo – 5: Faktör Analizi Sonuçları

Değişkenler	F ₁	F ₂	F ₃	F ₄	F ₅
Çalıştığım kurum çalışanların fikrine saygılı bir örgütsel yapı ve yönetim anlayışına sahip	,898				
Çalıştığım kurum çağdaş değerlere yatkın bir örgütsel yapı ve yönetim anlayışına sahip	,898				
Çalıştığım kurum kariyer geliştirme açısından beni teşvik ediyor	,743				
Çalıştığım kurum nedeniyle toplumda saygın bir kişi olduğumu düşünüyorum	,726				
Amirlerimiz genel olarak işle ilgili fikrimizi sorarlar	,666				
Amirlerimiz genel olarak güvenilir ve adildirler	,632				
İş yerinde rahat bir çalışma ortamına sahibiz		,795			
Yaptığım işi seviyorum		,736			
İş yerinde temiz bir çalışma ortamına sahibiz		,713			
Yaptığım iş kariyer geliştirme açısından beni teşvik ediyor		,709			
Yaptığım iş nedeniyle toplumda saygın bir kişi olduğumu düşünüyorum		,551			
Aldığım ücret sorumluluklarıma uygundur			,908		
Aldığım ücret tatmin edicidir			,874		
Günlük çalışma mesaisi yorucudur				,886	
Yaptığım iş yorucu				,877	
Çalıştığım kurumda çalışanlarla ilgilenilmiyor					,884
Çalıştığım kurumda kariyer geliştirme konusunda olanaklar yetersiz					,666
Faktördeki Değişken Sayısı	6	5	2	2	2
Öz Değer	3,980	3,107	2,146	1,808	1,643
Açıklanan Varyans (%)	23,413	18,279	12,622	10,634	9,667
Kümülatif Varyans (%)	23,413	41,692	54,314	64,948	74,615
KMO Yeterlilik Ölçütü	0,797				
Bartlett's Testi	X ² =980,270, sd:136, p:0,000				

Tüm Değişkenlerin Cronbach Alphası	0,8302				
Faktörün Cronbach Alphası	0,900	0,841	0,856	0,786	0,730

Tablo – 5’te görüldüğü gibi, çalışmanın değişkenleri ve faktör yükleri dikkate alındığında kamu iç denetçilerinin iş tatmin düzeylerini belirlemeye yönelik; F₁ “Çalışılan Kurum ve Amirlerle İlişkiler”, F₂ “Çalışma Ortamı ve İşin Niteliği”, F₃ “Ücret”, F₄ “Yorgunluk ve Stres”, F₅ “Olanakların Yeterliliği ve Çalışanlara Karşı İlgisi” olmak üzere toplam beş faktör bulunmuştur. Söz konusu faktörler aşağıda tanımlanmıştır.

F₁: Çalışılan Kurum: Bu faktör, çalışılan kurumun gerek örgütsel yapısı, gerek yeniliğe açık oluşu ve gerekse de çalışanların kendini geliştirmesine olanaklar tanınmasına yönelik imkânlar tanınması açısından işin tatmin edici olup olmadığını anlatmaktadır.

F₂: Çalışma Ortamı ve İşin Niteliği: Bu faktör, çalışma ortamının rahat olması ve yapılan işin sevilerek yapılması ve ayrıca yapılan işin gelecekte kariyer geliştirme imkânının olması açısından işin tatmin edici olup olmadığını anlatmaktadır.

F₃: Ücret: Bu faktör, ücret açısından işin tatmin edici olup olmadığını anlatmaktadır.

F₄: Yorgunluk ve Stres: Bu faktör, yapılan işin tatmin edici olmasına yönelik iş yerindeki yorucu ve stresli bir iş temposunun olup olmaması açısından işin tatmin edici olup olmadığını anlatmaktadır.

F₅: Olanakların Yeterliliği ve Çalışanlara Karşı İlgisi: Bu faktör, çalışılan kurumun olanaklar açısından yeterli olup olmadığını ve çalışanlara karşı yeterince ilgili davranılıp davranılmadığı açısından işin tatmin edici olup olmadığını açıklamaktadır.

5. İş Tatminini Etkileyen Faktörlerin Kamu İç Denetçilerinin Özellikleri Açısından Farklılıklarının Analizi

Kamu iç denetçilerden alınan cevaplara göre iş tatminlerini etkileyen beş faktör (F₁, F₂, F₃, F₄, F₅) bulunmuştur. Söz konusu faktörlerin kamu iç denetçilerinin özellikleri açısından farklılık arz

Afyon Kocatepe Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi (C.XII,S.1, 2010)

edip arz etmediği de önemli bir konudur. Çünkü bazı cevaplayıcılar açısından etkili olan bir faktörün diğer bazı cevaplayıcılar açısından da etkili olup olmadığını tespit etmek cevaplayıcıların taşıdığı özellikler açısından önem arz etmektedir.

Tablo – 6’da kamu iç denetçilerinin cinsiyetleri açısından iş tatmin düzeylerini etkileyen faktörlere katılım düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark olup olmadığı incelenmiştir. Bay ve bayan katılımcılar arasında ücret faktörü açısından istatistikî olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Ancak diğer faktörler açısından bay ve bayan katılımcılar arasında istatistikî olarak herhangi bir farklılık olmadığı görülmektedir.

Tablo – 6: Cinsiyet Açısından Faktörlerin t-testi Analiz Sonuçları

Faktörler	Cinsiyet	Ortalama	Std.Sapma	t	Sig (2 – tailed)	Hipotezi
F ₁ : Çalışılan Kurum Faktörü	Bay	0,009	0,997	0,262	0,794	Red
	Bayan	-0,068	1,053			
F ₂ : Çalışma Ortamı ve İşin Niteliği Faktörü	Bay	0,027	1,035	0,734	0,465	Red
	Bayan	-0,190	0,704			
F ₃ : Ücret Faktörü	Bay	-0,087	0,983	-2,390	0,019	Kabul
	Bayan	0,605	0,933			
F ₄ : Yorgunluk ve Stres Faktörü	Bay	0,048	1,023	1,295	0,198	Red
	Bayan	-0,334	0,773			
F ₅ : Olanakların Yeterliliği ve Çalışanlara Karşı İlgi Faktörü	Bay	0,015	0,974	0,417	0,678	Red
	Bayan	-0,108	1,198			

Tablo – 7’de kamu iç denetçilerinin yaşları açısından iş tatmin düzeylerini etkileyen faktörlere katılım düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olup olmadığı incelenmiştir. Bu amaçla yapılan Anova analizinin sonuçlarına göre, “Ücret” faktörü açısından yaş

grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Tablo – 7’den de görüleceği gibi diğer faktörlerde yaş grupları açısından istatistiksel olarak herhangi bir farklılık bulunmamıştır. Fogarty (1994) yapmış olduğu çalışmada yaş grupları arasında iş tatmin düzeylerinde farklılık olduğunu ortaya koymuştur. Ortaya konulan bu sonuç çalışmamızın da bu konudaki sonucunu destekler niteliktedir.

Tablo – 7: Katılımcıların Yaşları Açısından Faktörlerin ANOVA Analizi Sonuçları

Faktörler	Ortalamaların Karesi	F	p	Hipotez₂
F ₁ : Çalışılan Kurum Faktörü	2,219	2,335	0,061	Red
F ₂ : Çalışma Ortamı ve İşin Niteliği Faktörü	0,828	0,822	0,514	Red
F ₃ : Ücret Faktörü	2,636	2,824	0,029	Kabul
F ₄ : Yorgunluk ve Stres Faktörü	0,701	0,693	0,599	Red
F ₅ : Olanakların Yeterliliği ve Çalışanlara Karşı İlgisi Faktörü	1,127	1,133	0,346	Red

Tablo – 8: Katılımcıların Medeni Durumları Açısından Faktörlerin t-testi Analiz Sonuçları

Faktörler	Medeni Durum	Ortalama	Std.Sapma	t	Sig (2 – tailed)	Hipotez ₃
F ₁ : Çalışılan Kurum Faktörü	Evli	-0,002	1,018	-0,105	0,917	Red
	Bekâr	0,045	0,577			
F ₂ : Çalışma Ortamı ve İşin Niteliği Faktörü	Evli	-0,008	1,002	-0,390	0,697	Red
	Bekâr	0,170	1,040			
F ₃ : Ücret Faktörü	Evli	-0,018	1,017	-0,852	0,396	Red
	Bekâr	0,372	0,464			
F ₄ : Yorgunluk ve Stres Faktörü	Evli	-0,014	1,021	-0,670	0,504	Red
	Bekâr	0,293	0,311			
F ₅ : Olanakların Yeterliliği ve Çalışanlara Karşı İlgî Faktörü	Evli	0,016	1,009	0,753	0,453	Red
	Bekâr	-0,329	0,804			

Tablo – 8’de kamu iç denetçilerinin medeni durumları açısından iş tatmin düzeylerini etkileyen faktörlere katılım düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olup olmadığı incelenmiştir. Katılımcıların medeni durumları açısından faktörlere katılımlarında istatistikî olarak herhangi bir farklılık bulunmamaktadır. Yani katılımcıların evli ve bekâr oluşları iş tatmin düzeylerini belirleyen faktörler açısından herhangi bir farklılık oluşturmamaktadır.

Tablo – 9’da kamu iç denetçilerinin mesleki tecrübeleri açısından iş tatmin düzeylerini etkileyen faktörlere katılım düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olup olmadığı incelenmiştir.

Katılımcıların mesleki tecrübeleri açısından faktörlere katılımlarında istatistikî olarak herhangi bir farklılık bulunmamaktadır. Oysa Mpeka (2003) Tanzania'daki muhasebecilerin iş tatminlerini belirlemeye yönelik yapmış olduğu çalışmada tecrübenin iş tatminini olumlu yönde etkilediği sonucuna varmıştır. Yani iş tecrübesi az olan çalışanların iş tecrübesi fazla olan çalışanlara göre daha düşük bir iş tatminine sahip olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bu sonucu da deneyim arttıkça aylık gelirin ve işteki kıdemin artmasına bağlamaktadır. Çalışmamızda mesleki tecrübe gruplarında iş tatminini etkileyen faktörler açısından farklılık bulunmamasını kamu iç denetçilerinin en az 5 yıl iş tecrübesine sahip olmak şartıyla bu göreve getirmelerine bağlayabiliriz.

Tablo – 9: Katılımcıların Mesleki Tecrübeleri Açısından Faktörlerin ANOVA Analizi Sonuçları

Faktörler	Ortalamaların Karesi	F	p	Hipotez ₄
F ₁ : Çalışılan Kurum Faktörü	0,405	0,398	0,755	Red
F ₂ : Çalışma Ortamı ve İşin Niteliği Faktörü	0,633	0,626	0,600	Red
F ₃ : Ücret Faktörü	1,610	1,641	0,185	Red
F ₄ : Yorgunluk ve Stres Faktörü	0,462	0,455	0,714	Red
F ₅ : Olanakların Yeterliliği ve Çalışanlara Karşı İlgi Faktörü	1,223	1,231	0,303	Red

Tablo 10' da kamu iç denetçilerinin eğitim düzeyleri açısından iş tatmin düzeylerini etkileyen faktörlere katılım düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olup olmadığı incelenmiştir. Katılımcıların eğitim düzeyleri açısından faktörlere katılımlarında istatistikî olarak herhangi bir farklılık bulunmamıştır. Yani katılımcıların lisans, yüksek lisans ve doktora seviyesinde eğitim düzeyinde oluşları iş tatmin düzeylerini belirleyen faktörler açısından herhangi bir farklılık göstermemektedir.

Tablo – 10: Katılımcıların Eğitim Düzeyleri Açısından Faktörlerin ANOVA Analizi Sonuçları

Faktörler	Ortalamaların Karesi	F	p	Hipotez ₅
F ₁ : Çalışılan Kurum Faktörü	0,640	0,632	0,533	Red
F ₂ : Çalışma Ortamı ve İşin Niteliği Faktörü	0,394	0,385	0,681	Red
F ₃ : Ücret Faktörü	0,804	0,799	0,453	Red
F ₄ : Yorgunluk ve Stres Faktörü	0,439	0,432	0,650	Red
F ₅ : Olanakların Yeterliliği ve Çalışanlara Karşı İlgisi Faktörü	0,936	0,927	0,399	Red

V. SONUÇ

Günlük hayatın büyük bir bölümünün geçirildiği iş yerlerinde tatmin edici bir çalışma ortamına sahip olmak gerek iş görenler gerekse işverenler açısından oldukça önemlidir. İş tatmininin yaşam tatmini üzerindeki etkisi açısından çalışanlar yüksek düzeyde tatmin sağlayan bir işe sahip olmayı arzu edecektir. Zira iş tatmini yüksek olan bir çalışanın yaşam tatmini de dolayısıyla bundan olumlu bir şekilde etkilenecektir. Kurum kaynaklarının etkin kullanımını açısından da işveren yüksek iş tatmin düzeyine sahip çalışanlarla çalışmayı arzu edecektir. Çünkü iş tatmin düzeyi yüksek çalışanlar kuruma isteksiz bir şekilde gelen çalışanlardan daha fazla olumlu katkı sağlayacaktır.

Bu çalışmada; kamu kurumlarında görev yapan iç denetçilerin iş tatmin düzeylerinin belirlenmesi, söz konusu iç denetçilerin iş tatmin düzeyini etkileyen faktörlerin neler olduğunun tespiti ve bu faktörlerin iç denetçilerin özellikleri açısından farklılık içerip içermediğinin tespit edilmesi amaçlanmıştır. Bu amaçla yapılan araştırmadan elde edilen sonuçlar özet olarak aşağıda verilmiştir.

Kamu iç denetçilerinin iş tatminini belirlemeye yönelik verilen ifadelerle katılım düzeyleri göz önünde bulundurularak söz konusu iç

denetçilerin iş tatmin düzeylerinin yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

İç denetçilerin iş tatmin düzeylerini etkileyen faktörler; F₁ “Çalışılan Kurum ve Amirlerle İlişkiler”, F₂ “Çalışma Ortamı ve İşin Niteliği”, F₃ “Ücret”, F₄ “Yorgunluk ve Stres”, F₅ “Olanakların Yeterliliği ve Çalışanlara Karşı İlgisi” olmak üzere toplam beş faktör olarak bulunmuştur. Söz konusu faktörlerin katılımcıların özellikleri açısından farklılık içerip içermediği belirlenmeye çalışılmıştır. Buna göre;

Cinsiyet açısından; bay ve bayan kamu iç denetçilerinin “ücret” faktörüne katılımları açısından anlamlı bir farklılık bulunmuş ancak diğer faktörlere katılımları açısından istatistikî olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Yaş açısından; “Ücret” faktöründe yaş grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuş ancak diğer faktörlere katılımları açısından yaş gurupları arasında istatistikî olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Medeni durum açısından; kamu iç denetçilerinin iş tatmin düzeylerini belirleyen faktörlere katılımlarında istatistikî olarak herhangi bir farklılık bulunmamıştır.

Mesleki tecrübe açısından; iş tatmin düzeylerini belirleyen faktörlere katılımlarında istatistikî olarak herhangi bir farklılık bulunmamıştır.

Eğitim düzeyi açısından; iş tatmin düzeylerini belirleyen faktörlere katılımlarında istatistikî olarak herhangi bir farklılık bulunmamıştır.

KAYNAKÇA

- Akıncı, Zeki (2002), “Turizm Sektöründe İş Gören İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama”, *Akdeniz İİBF Dergisi*, 4, ss. 1 – 25.
- Ambrose, M. L. ve C. T. Kulik (1999), “Old Friends, New Faces: Motivation Research in the 1990s”, *Journal of Management*, 25 (3), pp. 231 – 292.
- Bayram, Nuran (2004), *Sosyal Bilimlerde SPSS ile Veri Analizi*, Bursa, Ezgi Kitabevi.
- Berry, L.M. (1997), *Psychology at Work*, McGraw Hill Companies Inc., San Francisco.
- Çağlar, İrfan (2005). “Kobi’lerde İş Tatmininin Sektörler İtibariyle Karşılaştırmalı Analizi ve Çorum Örneği”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi*, C.10, S.2, ss. 153 – 164.
- Çarıkçı, İlker H. (2000), “Çalışanların İş Tatminlerini Etkileyen kişisel Özellikler -Süpermarket Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma-”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi*, C.5, S.2, ss. 155 – 168.
- Çarıkçı, İlker H. ve Aygen Oksay (2004), “Örgütsel Yapı ve Meslek Farklılıklarının İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: Hastane Çalışanları Üzerine Bir araştırma”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi*, C.9, S.2, ss. 157 – 172.
- Demir, Nevzat (2005), “Örgüt Kültürü – İş Tatmini İlişkisi: Plastik Sektöründe Bir Araştırma”, *Doktora Tezi*, İstanbul Üniversitesi SBE.
- Fisher, Richard T. (2001), “Role Stress, the Type A Behavior Pattern, and External Auditor Job Satisfaction and Performance”, *Behavioral Research in Accounting*, Volume 13, pp. 143 – 170.
- Fogarty, T. J. (1994). “Public Accounting Work Experience: The Influence of Demographic and Organizational Attitudes”, *Managerial Auditing*, 9, pp. 12 – 20.
- Greenberg, J. and R. A. Baron (2000), *Behavior in Organizations*, Seventh Edition, Prentice Hall, New Jersey.

- Gül, Hasan, Ercan Oktay ve Hakan Gökçe (2008), “İş Tatmini, Stres, Örgütsel Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti ve Performans Arasındaki İlişkiler: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama”, *Akademik Bakış*, Sayı: 15, ss. 72 – 82.
- Kahya, Cem (2009), “Maliye Bakanlığı Personelinin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi (Trabzon İli Örneği), Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Keser, Aşkın (2006), “Çağrı Merkezi Çalışanlarında İş Yükü Düzeyi İle İş Doyumu İlişkisinin Araştırılması”, *Kocaeli Üniversitesi SBE Dergisi*, 11, 1, ss. 100 – 119.
- Marşap, Beyhan (1995), “Muhasebe Mesleğinde İş Tatmininin Türkiye Açısından İncelenmesi”, *Doktora Tezi*, Gazi Üniversitesi SBE.
- Mpeka, Rogatus L. (2003), “An Empirical Study of Job Satisfaction of Tanzanian Certified Public Accountants and Their Motivational Needs, Cultural Values, and Selected Demographic Factors”, *Thesis*, The Steinhardt School of Education New York University.
- Nakip, Mahir (2006), *Pazarlama Araştırmaları*, 2. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- Pınar, İbrahim; Kamaşak, Rifat; Bulutlar, Füsün (2008), “İş Tatmini Oluşturan Boyutların Toplam Tatmin Üzerindeki Etkilerinin Doğrulayıcı Faktör Analizi ile İncelenmesi Üzerine Türk İşletmelerinde Bir Araştırma”, *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, Cilt: 37, Sayı/No:2, ss. 151 – 166.
- Serinkan, Celalettin ve Ahmet Bardakçı (2007), “Pamukkale Üniversitesi’nde Çalışan Öğretim Elemanlarının İş Tatminlerine İlişkin Bir Araştırma”, *Selçuk Üniversitesi Karaman İİBF Dergisi*, Sayı: 12, Yıl: 9, ss. 152 – 163.
- Shraibman, Frimette Kass (2008), “An Examination of the Job Satisfaction of Certified Public Accountants as It Relates to Their Area of Practice and Their Locus of Control”, *Thesis*, Steinhardt School of Culture, Education, and Human Development New York University.
- Tanrıverdi, Haluk (2006), “Sanayi İşletmelerinde Çalışanların İş Tatminsizliği Sorunları Üzerine Bir Araştırma”, *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Bahar 2006, Cilt: 3, Yıl: 2, Sayı: 1, ss. 1 – 29.
- Afyon Kocatepe Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi (C.XII,S.1, 2010)*

- Tengilimoğlu, Dilaver (2005), “Hizmet İşletmelerinde Liderlik Davranışları İle İş Doyumu Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”, *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, Sayı:1, s. 23 – 45.
- Ussahawanitchakit, Phapruke (2008), “Building Job Satisfaction of Certified Public Accountants (CPAs) in Thailand: Effects of Role Stress Through Role Conflict, Role Ambiguity, and Role Overload”, *Journal of Academy of Business and Economics*, Volume 8, Number 2, pp. 12 – 22.
- Yayla, Hilmi Erdoğan (2007), “Serbest Muhasebeci ve Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlerin İş Tatmini Düzeylerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma: Orta ve Dođu Karadeniz Bölgeleri Örneği”, *Muhasebe ve Denetime Bakış*, Sayı: 23, ss. 113 – 126.
- Yüksel, İhsan (2002), “Hemşirelerin İş Doyum Düzeyini Ayırt Edici İş Doyum Öğelerinin Diskriminant Analiziyle Belirlenmesi”, *Kocaeli Üniversitesi SBE Dergisi*, 3, 1, ss. 67 – 78.